

ZŠ Snina, Študentská ulica, zastúpená riaditeľom

Mgr. Petrom Koršňákom

a

kolektív zamestnancov ZŠ, zastúpený Výborom ZO OZ
PŠaV Snina, Študentská ulica, zastúpený predsedom

Mgr. Ivetou Cenkerovou

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2015

v zmysle § 2 a 3 zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení zákona č.519/1991 Zb. a v znení zákona č.54/1996 Z. z.
Kolektívna zmluva je podniková a vzťahuje sa na zamestnancov ZŠ
Snina, Študentská ulica (ďalej ZŠ).

V Snine dňa 20. 1. 2015



Mgr. Ivetá Cenkerová
predseda ZO OZ PŠaV
ZŠ Snina, Študentská ul.

73 - 1008 - 709
Základná organizácia OZ
PŠaV na Slovensku
ZŠ, Ul. Študentská
069 01 SNINA



Mgr. Peter Koršňák
riaditeľ ZŠ Snina
Študentská ul.

I. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán. Jej cieľom je zabezpečiť zákonom práva, oprávnené záujmy, potreby, životné a pracovné podmienky zamestnancov a vytvoriť ďalšie podmienky pre sociálno-ekonomický rozvoj organizácie.
2. Nároky, ktoré vyplývajú z KZ pre jednotlivých zamestnancov sa uplatňujú a uspokojujú podľa § 231 Zákonníka práce (ďalej ZP).
3. KZ je záväzná pre zmluvné strany, t.j. ZŠ ako zamestnávateľa a zamestnancov ZŠ.
4. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5, odst.7.

II. VZÁJOMNÉ PRÁVA A ZÁVÄZKY

1. V zmysle dokumentov Medzinárodnej organizácie práce a ďalších medzinárodných dohovorov, ratifikovaných Slovenskou republikou, ako aj slovenských zákonov a právnych noriem je ZO OZ PŠaV Snina, Študentská ulica (ďalej ZO OZ) oprávneným zástupcom odborárskych práv na zabezpečovanie realizácie právom chránených záujmov členov vo veciach, v ktorých to príslušné zákony a normy stanovujú.
2. Zmluvné strany budú pri riešení vecí spoločného záujmu dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi, právnymi normami a touto KZ. Pri riešení problémov budú uplatňovať formy a metódy kolektívneho vyjednávania.
3. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle ustanovení zákona č.2/1991 Zb. v platnom znení je ZO OZ.
4. Zmluvné strany budú podľa potreby na základe pozvánky vzájomne vysielat' svojich zástupcov na rokovania tak, aby sa mohli vyjadrovať k prerokovaným otázkam, na ktorých sa majú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú na postupe.
5. Pri riadení a usmerňovaní škôl a školských zariadení a pri usmerňovaní zamestnancov budú zmluvné strany intenzívne vplývať na upevňovanie medziľudských vzťahov, dodržiavanie zákonnosti a dôsledne presadzovať požiadavky odbornosti, mravnosti, kompetentnosti, humanizmu a demokracie.
6. Zamestnávateľ prerokuje v dostatočnom predstihu s ZO OZ, resp. s Výborom ZO OZ :
 - a) opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávateľa zamestnancov, najmä matiek a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou,

- b) zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov (napr. BOZP, sociálna a zdravotnícka starostlivosť),
- c) opatrenia týkajúceho sa väčšieho počtu zamestnancov,
- d) o rozvrhnutí týždenného pracovného času rozhodne zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom .
- e) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 odst. 2 písm. d ZP)
- f) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 odst. 2 ZP)

7. Zamestnávateľ informuje Výbor ZO OZ o:

- a) zásadných otázkach rozvoja organizácie, ekonomických, organizačných a racionalizačných opatreniach,
- b) hospodárskych výsledkoch a perspektíve zamestnávateľa.

8. Na účely v predchádzajúcich odsekoch poskytne zamestnávateľ výboru ZO OZ potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

9. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany vedúcich zamestnancov zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

10. Zamestnávateľ bude uvoľňovať zamestnancov na výkon odborových funkcií v Rade a vo vyšších odborových orgánoch. Za potrebný čas výkonu funkcie nebude zamestnávateľ vyžadovať od Rady refundáciu platu.

11. Zmluvné strany si vzájomne budú vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.

III. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI ZAMESTNANOSTI

1. Pri prijímaní zamestnancov do pracovného pomeru bude zamestnávateľ rešpektovať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnania a profesie. V oblasti zamestnávania, zachovania zamestnania, alebo vytvárania podmienok zamestnania zamedziť vzniku opatrení diskriminačnej povahy, t.j. akémukoľvek rozlišovaniu, vylúčeniu, alebo preferovaniu z dôvodu rasy, pohlavia, náboženského vyznania, politických názorov, národnosti, alebo sociálneho pôvodu. Zo zákona rozlišovanie opierajúce sa o kvalifikáciu sa nepovažuje za diskriminačné.
2. Zamestnávateľ uzavrie najneskôr v deň, ktorý je určený ako deň nástupu do práce so zamestnancom písomne pracovnú zmluvu (okrem prípadov, kedy sa to podľa zákona nevyžaduje) a do jedného mesiaca mu vydá rozhodnutie o platovom zatriedení a priamy nadriadený mu písomne určí náplň práce.

3. Pri nástupe do práce riaditeľ školy oboznámi zamestnancov s platným:
 - a) pracovným poriadkom, vydaným v zmysle § 84 ZP, t.j. s predchádzajúcim súhlasom Výboru ZO OZ. Pracovný poriadok bude všetkým zamestnancom verejne prístupný (§ 84 ods.4 ZP)
 - b) vnútorným mzdovým predpisom, vydaným v zmysle zákona č. 553/2003 Zb. pre zamestnancov ZŠ
 - c) kolektívnou zmluvou
 - d) predpismi na zaistenie bezpečnosti pri práci
 - e) vnútornými predpismi

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledujúcich prípadoch:
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8)
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 11 ZVS)
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolení (§ 111 ods. 2 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 1 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
 - rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§83a odst. 9 ZP)
 - vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, ktorých zamestnávateľ zaradiť bez závislosti od dĺžky započítanej práce v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej triedy (§ 17 ods. 8 ZVS)

 - b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)

- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 odst. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 odst. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)

c) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

5. V nadväznosti na predchádzajúci bod prerokuje zároveň zamestnávateľ s Výborom ZO OZ opatrenia, ktoré umožnia predísť uvoľňovaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, resp. zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky takéhoto rozhodnutia.

6. Zamestnávateľ nedá výpoveď v zmysle § 64 ods.1 písm. a)b)c) ZP týmto kvalifikovaným zamestnancom:

- f) osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o nezaopatrené dieťa do 3 rokov , s výnimkou zamestnanca splňajúceho nárok na mimoriadny starobný dôchodok
- g) v prípade manželov – zamestnancov organizácia u oboch súčasne v priebehu dvoch kalendárnych rokov
- h) päť rokov a menej pred dovŕšením nároku zamestnanca na starobný dôchodok

Tieto ustanovenia neplatia v prípade, keď zamestnanec odmietne ponúknuté pracovné miesto, zodpovedajúce jeho kvalifikácii. Každý vzniknutý prípad bude riešený individuálne za účasti oboch partnerských strán.

7. V prípade nevyhnutných organizačných zmien v rámci celej organizácie, majúcej za následok uvoľňovanie zamestnancov, bude zamestnávateľ prednostne uvoľňovať zamestnancov:

- i) nekvalifikovaných,
- j) splňajúcich nárok na starobný dôchodok,

k) tých, ktorých kvalifikáciu nie je objektívne možné využiť

8. Odstupné

Pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 a)b)c) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, poskytne zamestnávateľ zamestnancom odstupné takto:

- ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov, bude patriť zamestnancovi odstupné 2-násobok priemerného mesačného zárobku,
- ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, bude patriť zamestnancovi odstupné 3-násobok priemerného mesačného zárobku,
- ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov, bude patriť zamestnancovi 4-násobok priemerného mesačného zárobku, a
- ak pracovný pomer trval 20 rokov a viac, bude patriť zamestnancovi odstupné až vo výške 5-násobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Pri skončení pracovného pomeru formou dohody z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 a)b)c) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, poskytne zamestnávateľ zamestnancom odstupné takto:

- ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky, odstupné bude 1-násobok priemerného mesačného zárobku,
- ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov, odstupné bude 2-násobok priemerného mesačného zárobku,
- ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, odstupné bude 3-násobok priemerného mesačného zárobku,
- ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov, odstupné bude 4-násobok priemerného mesačného zárobku,
- ak pracovný pomer trval 20 rokov a viac, bude patriť zamestnancovi odstupné až vo výške 5-násobku priemerného mesačného zárobku.

Odchodné

- A. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume 2-násobku jeho priemerného mesačného zárobku pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na
- a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
 - b) predčasný starobný dôchodok alebo
 - c) starobný dôchodok.
- B. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

- C. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Výpovedná doba

Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak zákon neustanovuje inak. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov.
9. Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 157 ZP), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko.
10. V prípade návrhu výpovede členom odborových orgánov žiada zamestnávateľská organizácia súhlas podľa § 244 ZP od výboru ZO.
- Týmto nie je dotknuté právo odborového orgánu alebo člena odborového orgánu obrátiť sa v tejto záležitosti na vyšší odborový orgán.
11. Výbor ZO OZ PŠaV vykonáva kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ v zmysle § 239 ZP.
12. Zamestnanci majú zabezpečenú ochranu proti akýmkoľvek prejavom diskriminácie, ktorých cieľom je:
- l) viazať zamestnanie zamestnanca na podmienku, že nebude členom odborovej organizácie, alebo prestane byť jej členom
 - m) uvoľniť zamestnanca zo zamestnania alebo ho postihnúť inými sankciami pre jeho účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času, alebo so súhlasom nadriadeného v pracovnom čase
13. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť pracovníkovi pracovné voľno v prípadoch uvedených v § 136 – 145 ZP.
14. Zamestnávateľ na požiadanie predloží Výboru ZO OZ PŠaV mesačne správu o dojednaných nových pracovných pomeroch a to mimo tých, ktoré boli uzavreté na zastupovanie neprítomných pracovníkov. (§ 223 písm. 2).
15. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok pre zamestnancov ZŠ s predchádzajúcim súhlasom Výboru ZO OZ.

IV. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V HMOTNEJ ZAJAINTERESOVANOSTI

1. Vnútorný mzdový predpis je súčasťou tejto KZ.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
 - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu,
 - b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu (§ 14 OVZ)
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.5 až 7. (§ 19 OVZ)
4. Práca nadčas je prácou vykonávanou zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo jeho súhlasom za podmienok určených v § 97 ZP. Limit práce nadčas pre zamestnanca je 8 hodín týždenne a 150 hodín v kalendárnom roku.
5. Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za prácu nadčas náhradné voľno, za jednu hodinu práce nadčas prináleží zamestnancovi jedna hodina náhradného voľna. Evidencia o náhradnom voľne bude vedená v osobitnom zošite s podpisom zamestnanca. Zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí (§ 34 ods. 1 ZVS).
6. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v priebehu troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní nadčasovej práce, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety § 34 ods. 1 ZVS.
7. U nepedagogických pracovníkov sa za prácu nadčas považuje práca prevyšujúca stanovený týždenný pracovný čas s odmeňovaním podľa KZVS.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
9. Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorázových rozpočtových opatrení.
Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku.
 - a) zamestnávateľ určí výšku osobných príplatkov jednotlivým zamestnancom podľa vlastných kritérií, ktoré budú zverejnené na dostupnom mieste po prerokovaní vo Výbore ZO OZ. Na písomnom návrhu osobných príplatkov bude klauzula: "Návrh prerokovaný vo Výbore ZO OZ", podpis predsedu a pečiatka ZO OZ.

- b) zníženie platu a osobný príplatok z dôvodu neplnenia iných úloh, ktoré neboli podmienkou zvýšenia platu o osobný príplatok, nie je možné.
 - c) pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle § 38 ZVS.
10. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 35 ods. 1 ZVS po prerokovaní vo Výbore ZO OZ.
 11. Informácie o čerpaní rozpočtu poskytne zamestnávateľ Výboru ZO OZ:
 - a) prehľad „Pracovníci a mzdy REKAPITULÁCIA PRE MÚ“ – mesačne
 - b) prehľad „Výkaz P1-04“ - štvrťročne
 12. Zamestnávateľ umožní mzdovej komisii vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorného mzdového predpisu a záväzkov KZ, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom (§ 22 ZP).

V. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV

A. Pracovné podmienky

1. V zmysle KZVS (2015, Čl. II., odst.1) v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ v roku 2015 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 38 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý spĺňa kritéria zaradenia do skupiny zamestnancov so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A podľa osobitného predpisu je 33 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ bude prísne dbať o vytváranie podmienok zdravotne a hygienicky nezávadnej práce. Osobitná pozornosť bude venovaná pracovným podmienkam žien.
3. Dovolenku na zotavenie čerpajú zamestnanci podľa plánu dovoleniek, ktorý určuje organizácia s predchádzajúcim súhlasom Výboru ZO OZ (§ 111 ods.1 ZP). Pedagogickí pracovníci čerpajú dovolenku predovšetkým počas školských prázdnin. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť dovolenku aj v čase mimo školských prázdnin.
4. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenky zamestnancov stanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku (KZVS Čl. II., bod 2.)

B. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
 - a/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c/ zákona o BOZP),
 - b/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
 - c/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l/ zákona o BOZP),
 - d/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - e/ bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.2 zákona o BOZP,
 - f/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - g/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - h/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
 - i/ poskytovať zamestnancom u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
 - j/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
 - k/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - l/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - m/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),
 - n/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
 - o/ vykonávať najmenej raz do roka spoločnú previerku BOZP (§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP)

3. Ak na pracovisku je viac ako 10 zamestnancov, zamestnávateľ vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov pre BOZP, na návrh ZO OZ, ktorá pôsobí na pracovisku. Zástupcu zamestnancov možno vymenovať len s jeho súhlasom.
4. Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly BOZP odborovými orgánmi a prerokuje prijaté závery a návrhy opatrení v zmysle § 149 ZP.
5. Zamestnávateľ umožní účasť zástupcom zamestnancov (odborovým inšpektorom BOZP) na školeniach, resp. pracovných poradách organizovaných OZ PŠaV.
6. Zamestnávateľ zabezpečí, aby v každej organizácii bola vedená príslušná dokumentácia BOZP a PO.
7. Zamestnávateľ prizve zástupcu príslušného odborového orgánu na každé rokovanie o problematike BOZP.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením Vlády SR č. 395/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

C. Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
 - c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvujúcim počas školského roka kúpeľnú liečbu čerpať na tento účel:
 - a) minuloročnú dovolenku,
 - b) náhradné voľno,
 - c) čas odpracovaný vopred,
 - d) neplatené voľno
 - e) tohtoročnú dovolenku

D. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podávaním jedného hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pritom považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 1 a 2 z rozpočtu organizácie sumou vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie alebo regeneráciu prac. sily, aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 50,- €. Zamestnancom prijatým na kratší pracovný čas bude suma krátená podľa ich pracovného úväzku.

E. Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej zvyšovanie

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii (§ 153 ZP).
2. Zamestnávateľ vytvorí zamestnancom podmienky pre systematické prehlbovanie ich kvalifikácie, resp. jej zvyšovanie formou školení, štúdia popri zamestnaní, študijných pobytov a pod. a to na základe žiadostí zamestnanca a súhlasu zamestnávateľa (§ 140 ZP).
3. Zamestnanci, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté k tomu príslušné dohody s organizáciou, budú poskytované úľavy podľa platných predpisov.
4. V čase vedľajších prázdnin, resp. vzniku nepredvídaných situácií, keď je obmedzená prevádzka škôl riaditeľ školy:
 - a) môže prideliť zamestnancom primeranú prácu súvisiacu s plnením neodkladných úloh v nevyhnutnom prípade aj mimo pracoviska,
 - b) umožní pedagogickým pracovníkom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie (samoštúdiom) aj mimo pracoviska v čase jesenných a zimných prázdnin v rozsahu maximálne 5 dní v jednom školskom roku.
 - c) umožní nepedagogickým pracovníkom v čase jesenných a zimných prázdnin ďalšiu činnosť aj mimo pracoviska v rozsahu maximálne 5 dní.

F. Tvorba a použitie sociálneho fondu

1. Sociálny fond (ďalej SF) je tvorený:
 - a) povinným prídélom vo výške minimálne 1,00 % a
 - b) doplnkovým prídélom vo výške 0,20 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,

- c) zostatkom na účte z roku 2014 (predchádzajúceho roku),
- d) darmi a dotáciami od iných právnických alebo fyzických osôb

2. Čerpanie SF sa použije :

- a) na závodné stravovanie na jedného zamestnanca, ktorý sa pravidelne stravuje počas celého roka (plný úväzok) vo výške 50,- €. Príspevok bude poukázaný školskej jedálni v termíne k 1.10. po predchádzajúcom predložení potrebných dokladov. Zamestnacom, ktorí sa nestravujú, zamestnávateľ uvedenú finančnú čiastku poukáže na uhradenie regenerácie síl.
- b) na regeneráciu síl vo výške 30,- na zamestnanca
- c) na sociálnu výpomoc, a to:
 - ▶ jednorazové sociálne výpomoci vo výške 199,16 € pozostalým v prípade úmrtia zamestnanca
 - ▶ jednorazové sociálne výpomoci v prípade úmrtia manželského partnera zamestnanca vo výške 500,- € ak zostali 2 a viac nezaopatrených detí
 - ▶ 300,- €, ak zostalo jedno nezaopatrené dieťa
 - ▶ 200,- € bez nezaopatreného dieťaťa
 - ▶ jednorazové sociálne výpomoci do výšky 270,- € na prekonanie ťažkej životnej situácie
- d) na kultúrne, športové a spoločenské podujatia:
 - ▶▶ zamestnancom bude poskytnutý príspevok zo SF na úhradu rôznych spoločenských a športových podujatí vo forme úhrady vstupeniek na vystúpenia rôznych súborov, športových akcií a pod.
- e) na exkurzno-vzdelávaciu činnosť :
 - ▶▶ zamestnacom bude poskytnutý príspevok na exkurzno-vzdelávacie zájazdy podľa schváleného rozpočtu SF určeného na tento účel.

Čerpanie SF bude realizované na účely uvedené v tejto KZ a do výšky SF, ktorý tvorí súčasť tejto KZ. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Výborom ZO OZ.

3. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2015 najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov (KZVS 2015, Čl. II. odst. 6)
- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDP alebo DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP alebo DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúceho odseku.
 - b) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP alebo DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

VI. RIEŠENIE SPOROV A SŤAŽNOSTÍ

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, spor alebo námiet v prvej inštitúcii na úrovni vlastnej organizácie, príp. aj na ktorúkoľvek vyššiu organizáciu.
2. Sťažnosti, spory alebo námety (ďalej len podania) sa musia riadne evidovať, prešetriť a riešiť.
3. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť námety či pripomienky a tieto uviesť do protokolu o vybavovaní podania. Má právo byť riadne informovaný o priebehu a výsledkoch šetrenia a byť poučený o ďalšom postupe.
4. Právo zamestnanca riešiť podania súdnou cestou nie je dotknuté.
5. Opakované neodôvodnené podania sa už nešetria ani nevybavujú (uzatvoria sa).
6. Zamestnanec nesmie byť z titulu podania pracovne postihovaný.
7. Zamestnávateľ a Výbor ZO OZ v Snine v prípade potreby ustanovia komisiu, ktorej úlohou bude vypracovať postup pre urovanie sporov, ktoré vyplynú z výkladov ustanovení tejto KZ. Komisia bude ustanovená, ak o to požiada jedna z partnerských strán.

VII. OCHRANA ODBORÁRSKÝCH PRÁV

1. Zamestnanci majú prostredníctvom odborovej organizácie právo na informácie o činnosti zamestnávateľa a zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa (§ 238 ZP).
2. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovno-právnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania za podmienok ustanovených zákonom (§ 229 ZP).
3. Zamestnávateľ bude uvoľňovať pracovníkov zo zamestnania na výkon funkcie v odboroch.
4. Nepripustiť akékoľvek šikanovanie alebo postih za členstvo v odboroch a za výkon funkcií v odboroch.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia Výboru ZO OZ PŠaV zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať predsedu ZO OZ na zasadnutia vedenia školy.

VIII. PRÁVNÁ ZÁVÄZNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Zmluva je platná podpísaním zmluvných strán a jej platnosť je od dátumu, ktorý je na nej uvedený do 31.12.2016, s výnimkou bodov, kde znenie sa odvoláva na KZVS na 2015. Tieto body majú platnosť do 31.12.2015.
2. Zmluvné strany sú povinné zmluvu dodržiavať. Zmeny a doplnky sú platné len po dohode zmluvných strán a postupuje sa rovnako, ako pri zatváraní KZ.
3. Školy s právnou subjektivitou uzatvárajú svoje vlastné KZ s príslušným odborovým orgánom - základnou organizáciou pri škole.
4. Za splnenie tejto KZ :
 - a) riaditeľ ZŠ Snina, Študentská ulica
 - b) predseda ZO OZ na Študentskej ul. v Snine.
5. Výbor ZO OZ oboznámi zamestnancov s obsahom platnej KZ do 15 dní od jej podpísania.
6. S vyhodnotením KZ za 1. polrok, aj za celú dobu účinnosti, Výbor ZO OZ oboznámi zamestnancov do 15 dní odo dňa jej vyhodnotenia.

IX. REGISTRÁCIA A KONTROLA PLNENIA KZ

1. KZ je podpísaná v troch originálnych vyhotoveniach. Jeden originál bude 5 rokov od skončenia jej účinnosti archivovaný na riaditeľstve ZŠ a jeden originál vo Výbore ZO OZ.
2. Kontrola plnenia KZ sa vykoná:
 - a) september 2015
 - b) máj 2016

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. O príprave novej KZ začnú partnerské strany rokovať najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ.
2. Prílohou tejto KZ je :
 - a) Pracovný poriadok
 - b) Vnútorný mzdový predpis
 - c) Normatív OOPP
 - d) Rozpočet SF

V Snine dňa 20. 1. 2015



73 - 1008 - 709
Základná organizácia OZ
PŠaV na Slovensku
ZŠ, Ul. Študentská
069 01 SNINA

Mgr. Peter Koršňák
riaditeľ ZŠ Snina
Študentská ulica

Mgr. Iveta Cenkerová
predseda ZO OZ ZŠ
Snina, Študentská ul.